



# Was darf der Chef?

**Frau und Mann verbringen** in der Arbeit oft mehr Zeit als zu Hause. Geregelte Strukturen und klare Verhältnisse, welche Rechte und Pflichten Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber treffen, sind daher unabdingbar, um das Arbeitsleben möglichst konstruktiv, spannungsfrei und angenehm zu gestalten. Davon profitieren beide Seiten, sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.

// TEXT: THOMAS KRAPF, FOTO: MAGDALENA POSSERT PHOTOGRAPHY

**D**er Gesetzgeber hat zur Regelung des Arbeitsverhältnisses sowie zum Schutz der Arbeitnehmer zahlreiche Gesetze und Vorschriften erlassen. Abhängig davon, unter welche Arbeitnehmergruppe – Angestellte, Arbeiter oder Beamte – Frau oder Mann fällt, gelten unterschiedliche arbeitsrechtliche Bestimmungen. Dieser Beitrag widmet sich den häufigsten Fragen, die sich in einem Arbeitsverhältnis regelmäßig stellen.

## **Bewerbungsgespräch**

Das Bewerbungsgespräch steht im Spannungsverhältnis zwischen dem einerseits



**DR. THOMAS KRAPP**  
Rechtsanwalt  
Andreas-Hofer-Straße 13  
6020 Innsbruck  
[www.mader-krapp.at](http://www.mader-krapp.at)

berechtigten und verständlichen Interesse eines potenziellen Arbeitgebers, sich ein möglichst genaues Bild eines Bewerbers zu verschaffen, um sein wirtschaftliches Risiko so gering wie möglich zu halten, und andererseits der Wahrung der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre des Bewerbers. Zulässig sind daher grundsätzlich nur Fragen in Bezug auf die angestrebte Tätigkeit sowie die Eignung des Bewerbers, wie Fragen nach der Ausbildung, den bisher ausgeübten Funktionen und nach speziellen, fachspezifischen Kenntnissen. Fragen zu Themen, die in keinem direkten Zusammenhang mit der angebotenen Stelle stehen, sind unzulässig – etwa Schwangerschaft und Kinderwunsch, Parteizugehörigkeit, Religionsbekenntnis, Gesundheitszustand oder Vorstrafen. Die Rechtsprechung hat unter gewissen Umständen sogar ein „Recht auf Lügen“ eingeräumt.

## Arbeitszeit

Nach dem Arbeitszeitgesetz beträgt die Normalarbeitszeit acht Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Normalarbeitszeit aber auch verkürzt oder ausgedehnt werden. Im Handel beträgt die Wochenarbeitszeit zum Beispiel 38,5 Stunden, im Hotel- und Gastgewerbe ist eine Ausdehnung der Wochenarbeitszeit bis auf

48 Stunden möglich. Grundsätzlich darf pro Tag nicht mehr als zehn Stunden gearbeitet werden. Im Fall von Schichtarbeit, Arbeitsbereitschaft oder einer Vier-Tage-Woche kann die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

## Überstunden

Überstundenarbeit liegt vor, wenn täglich mehr als acht Stunden oder wöchentlich mehr als 40 Stunden gearbeitet wird. Überstunden dürfen nur angeordnet werden, wenn der Arbeitnehmer dazu vertraglich verpflichtet ist, die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird und berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen. Sofern keine vertragliche Verpflichtung zur Erbringung von Überstunden besteht, ist der Arbeitnehmer nur im Fall eines betrieblichen Notstandes zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von mindestens 50 Prozent oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich im Verhältnis von wenigstens 1:1,5.

## Urlaub und Freizeit

Jedem Arbeitnehmer gebührt pro Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Ausmaß von fünf Wochen. Regelmäßig stellt sich die Frage, ob Dienstnehmer ihren Urlaub selbst bestimmen können. Die Antwort lautet klar: „Nein“. Urlaub muss immer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Ein einseitiger Urlaubsantritt oder eine einseitige Urlaubsverlängerung durch den Dienstnehmer wäre ein Entlassungsgrund. Umgekehrt heißt das aber auch, dass der Arbeitgeber seine Angestellten bei schlechter Auftragslage nicht einfach auf Urlaub schicken kann. Ist der Urlaub einmal bewilligt, kann er grundsätzlich – sofern nicht außergewöhnliche wirtschaftliche Umstände vorliegen (etwa ein Betriebsnotstand) – einseitig auch nicht mehr gestrichen werden.

Müssen Arbeitnehmer im Urlaub oder in ihrer Freizeit erreichbar sein? Urlaub und Freizeit dienen der Erholung. Daher darf das Diensthandy während desurlaubes ausgeschaltet bleiben, sofern keine vertraglichen Sondervereinbarungen bestehen. In der Regel ist der Dienstnehmer auch nicht verpflichtet, in seiner Freizeit für seinen Chef erreichbar zu sein oder E-Mails zu lesen. Anderes gilt nur, wenn eine sogenannte Rufbereitschaft vereinbart ist.

## Überwachung von Internet und E-Mail

Vorauszuschicken ist, dass der Dienstnehmer kein Recht auf private Nutzung von Internet und E-Mail hat. Im Fall eines ausdrücklichen Verbotes der privaten Nutzung gelten daher sämtliche im IT-System des Betriebes gespeicherten Daten als Geschäftsdaten, worauf der Arbeitgeber uneingeschränkt Zugriff hat. Ist hingegen die private Verwendung von Internet und E-Mail erlaubt, muss der Schutz der Privatsphäre, insbesondere durch Wahrung des Briefgeheimnisses und Einhaltung des Datenschutzgesetzes, sichergestellt werden. So sieht etwa das Arbeitsverfassungsgesetz vor, dass der Einsatz von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, die die Menschenwürde berühren, zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates oder des jeweils betroffenen Arbeitnehmers bedarf. Eine detaillierte Regelung über die Zugriffsberechtigung des Arbeitgebers wird daher regelmäßig erforderlich sein.

## Auflösung des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsverhältnis kann etwa durch Zeitablauf enden oder im beiderseitigen Einvernehmen, durch Kündigung, Entlassung oder vorzeitigen Austritt aufgelöst werden. Im Fall einer Kündigung gilt es, sowohl Kündigungsfrist als auch Kündigungsfrist zu beachten. Liegen Gründe für eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses vor, sind diese – abgesehen von einer kurzen Bedenkzeit – unverzüglich aufzugreifen und die Entlassung oder der Austritt auszusprechen, andernfalls wird das Recht auf sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses verwirkt. Eine unwirksame Kündigung oder eine zu Unrecht ausgesprochene Entlassung kann unangenehme Folgen wie einen langen Rechtsstreit nach sich ziehen. ●

## FAZIT

Dieser kurze Streifzug durch die wichtigsten Themen eines Arbeitslebens zeigt die Vielfältigkeit arbeitsrechtlicher Aspekte, mit denen Unternehmer täglich konfrontiert sind. Eine sorgfältige Auseinandersetzung mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen ist daher für Arbeitgeber unerlässlich, um unerwünschte Folgen bereits von vornherein zu vermeiden.